



แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทธยา ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เมืองพัทธยา จังหวัดชลบุรี

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ กำหนดให้เมืองพัทยাজัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน และพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่ได้เข้าปฏิบัติงานแล้วทุกตำแหน่ง รวมทั้งผู้ที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งพนักงานเมืองพัทยามีความรวมไปถึงพนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างด้วย ทั้งนี้ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาทุกกรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาให้ความเห็นชอบให้เมืองพัทยาประกาศใช้บังคับต่อไป ดังนั้น เมืองพัทยาจึงได้มีคำสั่งที่ ๑๐๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาขึ้น เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามวงรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาลงฉบับนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ได้จัดทำขึ้น โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา นโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยารวมทั้งแนวทางการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และเมืองพัทยาได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาลงฉบับนี้จะ เป็นกรอบทิศทางที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความนำ	๑
๑.๒ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๗
๑.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT)	๙
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรเมืองพัทยา	
๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา	๑๒
๒.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยา	๑๓
๒.๓ สายงานของพนักงานเมืองพัทยา	๑๕
๒.๔ ความคาดหวังของประชาชนต่อบุคลากรของเมืองพัทยา	๑๖
ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน	๑๗
๓.๒ การดำเนินการพัฒนา	๑๘
๓.๓ ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ	๑๘
๓.๔ การติดตามประเมินผล	๑๘
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๒๕
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	
๕.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา	๒๕
๕.๒ รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา	๒๗
๕.๓ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๒๙
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๙
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	
๗.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓๑
๗.๒ การประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๓๑
๗.๓ การประเมินผลการฝึกอบรมหรือสัมมนา	๓๑
๗.๔ การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา	๓๒
๗.๕ การตรวจสอบติดตามประเมินผล	๓๒
ส่วนที่ ๘ บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา	
ตามแผนการพัฒนางานพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี	๓๓ - ๓๘
ส่วนที่ ๙ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนางานพนักงานเมืองพัทยา	
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓๙ - ๔๐



ประกาศเมืองพัทยา
เรื่อง ให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ และพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ และได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสนธยา คุณปลื้ม)
นายกเมืองพัทยา

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความนำ

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา เพื่อให้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเมืองพัทยา

๑.๒ หลักการและเหตุผล

๑.๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เมืองพัทยาได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาลนาเกลือ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ เมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๒๑ เดิมมีการบริหารงานรูปแบบพิเศษผู้จัดการเมือง (City Manager) ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.๒๕๔๒ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารของเมืองพัทยาเป็นแบบนายกเมืองพัทยา และสมาชิกสภาเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเมืองพัทยา นอกจากนี้จะมีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ เมืองพัทยา งานของเมืองพัทยาจัดเป็นงานราชการที่ต้องดูแลความเป็นอยู่และจัดบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ให้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ของเมืองพัทยา โดยมีเป้าหมายหลัก คือ มุ่งเน้นให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในบริการ ทุกด้านของเมืองพัทยาให้มากที่สุด ประกอบกับลักษณะเฉพาะของเมืองพัทยาที่เป็นเมืองท่องเที่ยวจึงมี ภาระหน้าที่ที่ขยายกว้างออกไปถึงการให้บริการที่ดีแก่นักท่องเที่ยวด้วย

๑.๒.๒ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการ จะต้องพัฒนา ความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการ ตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงาน ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้อง และบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย การจัดทำกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจการดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกับด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยที่ความมั่นคงเป็นรากฐานของทั้ง ๓ ประการ ที่จะทำให้เกิดความมั่งคั่ง และยั่งยืนได้

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลาง และเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง และโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลก และตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์

ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละ เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ ความรุนแรงควบคู่ไปกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

(๑) “**ต่อยอดอดีต**” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

(๒) “**ปรับปัจจุบัน**” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการอนาคต

(๓) “**สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต**” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนที่เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อผู้กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการ และสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายใน และภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็ทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึก ในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

๑.๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนฯ ดังนี้

๑. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณและมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน มีความเป็นคนที่สมบูรณ์สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

๒. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณธรรม รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์ และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓. ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวต้องสนองตอบต่อประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งอำนาจอธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชน จากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกับด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลก และสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

๔. ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายในระดับย่อยลงมาควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากมิติต่าง ๆ ทั้งประเด็นและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทย มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน บนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตันรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ จิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคม

ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริหารที่มีคุณภาพ และรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพเป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทุน มนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ”

๕. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากแผนพัฒนาฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและส่งต่อแนวทางพัฒนา และเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐ ที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาคเอกชนและประชาชน โดยมีการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และการกำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมา มาในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติ และกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อ และกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกัน หรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนา และเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติการและกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาผลิตและบริการ และจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญ นอกจากนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมุ่งเสริมสร้างกลไกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น ทั้งกลไกที่เป็นกฎระเบียบต่าง ๆ และกลไกการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในทุกระดับให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ลดความซ้ำซ้อน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็เพิ่มบทบาทของกลไกภาคองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วน

๑.๒.๕ แผนพัฒนาเมืองพัทยา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาไว้ ดังนี้

(๑) วิสัยทัศน์เมืองพัทยา “นครศูนย์กลางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน ยั่งยืนและน่าอยู่สำหรับทุกคน” เมืองพัทยาเป็นศูนย์กลางการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย และเป็นศูนย์กลางเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อีกทั้งยังเป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยว และการลงทุนระดับต้น ๆ ของประเทศ ด้านเศรษฐกิจ การค้า การประชุม การกีฬาทั้งทางบก ทางทะเลและชายหาดระดับประเทศและระดับนานาชาติ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในทรัพย์สินและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้

(๒) พันธกิจของเมืองพัทยา เมืองพัทยามีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

- พัฒนาเมืองน่าอยู่ และยั่งยืนครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม
- เสริมสร้างขีดความสามารถของเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานและเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงในภูมิภาค

- พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตของประชากรโดยการมีส่วนร่วม และเป็นธรรม

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา เมืองพัทยาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยาไว้เป็น ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ของทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสู่การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวระดับโลกและมหานครศูนย์กลางภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงาน องค์กรและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การบริหารจัดการเมืองระดับมหานครและการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค

๑.๒.๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตามและประเมินผล

๑.๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ซึ่งได้แก่ พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ดังนี้

๑.๓.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๒. เพื่อให้การพัฒนาเมืองพัทยาเป็นไปตามแบบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ
๓. เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยารองรับการพัฒนาและขยายตัวระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกทุกรูปแบบ (Eastern Economic Corridor : EEC)
๔. เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาทอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเมืองพัทยา
๕. เพื่อสนับสนุนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่เมืองพัทยากำหนด “นครศูนย์กลางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน ยั่งยืน และน่าอยู่สำหรับทุกคน”
๖. เพื่อให้บุคลากรเมืองพัทยายึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้
 - (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 - (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
๗. เพื่อให้พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการพัฒนาระดับขีดความสามารถของบุคลากรเมืองพัทยา ให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงรวมทั้งมีประสบการณ์อย่างเพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเหตุการณ์ภายใต้สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๘. เพื่อให้พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละมีความพร้อมในการให้บริการ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๙. เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหารเมืองพัทยา สมาชิกเมืองพัทยาและบุคลากรของเมืองพัทยามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับในความคิดต่าง สามารถร่วมกันบริหารงานและปฏิบัติงานได้อย่างประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๑๐. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรประจำปี

๑.๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา เพื่อให้เมืองพัทยาปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จึงจำเป็นต้องกำหนดให้คณะผู้บริหารเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ต้องมีการพัฒนาในทุกระดับ โดยจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรเมืองพัทยาประกอบด้วย คณะผู้บริหารเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา โดยจะจัดให้บุคลากรของเมืองพัทยาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ภายในกรอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (หน้า ๓๓ - ๓๘)

(๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเมืองพัทยา ทุกระดับให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พัฒนาทักษะประจำสายงานของตนเองตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับงานราชการประจำ เกิดผลสัมฤทธิ์แก่เมืองพัทยาและประชาชนที่มาใช้บริการ โดยจะกำหนดให้มีการประเมินผลตามตัวชี้วัด (KPI) ที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบผลที่ได้รับแล้วนำมาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง และคุ้มค่าอันจะทำให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT)

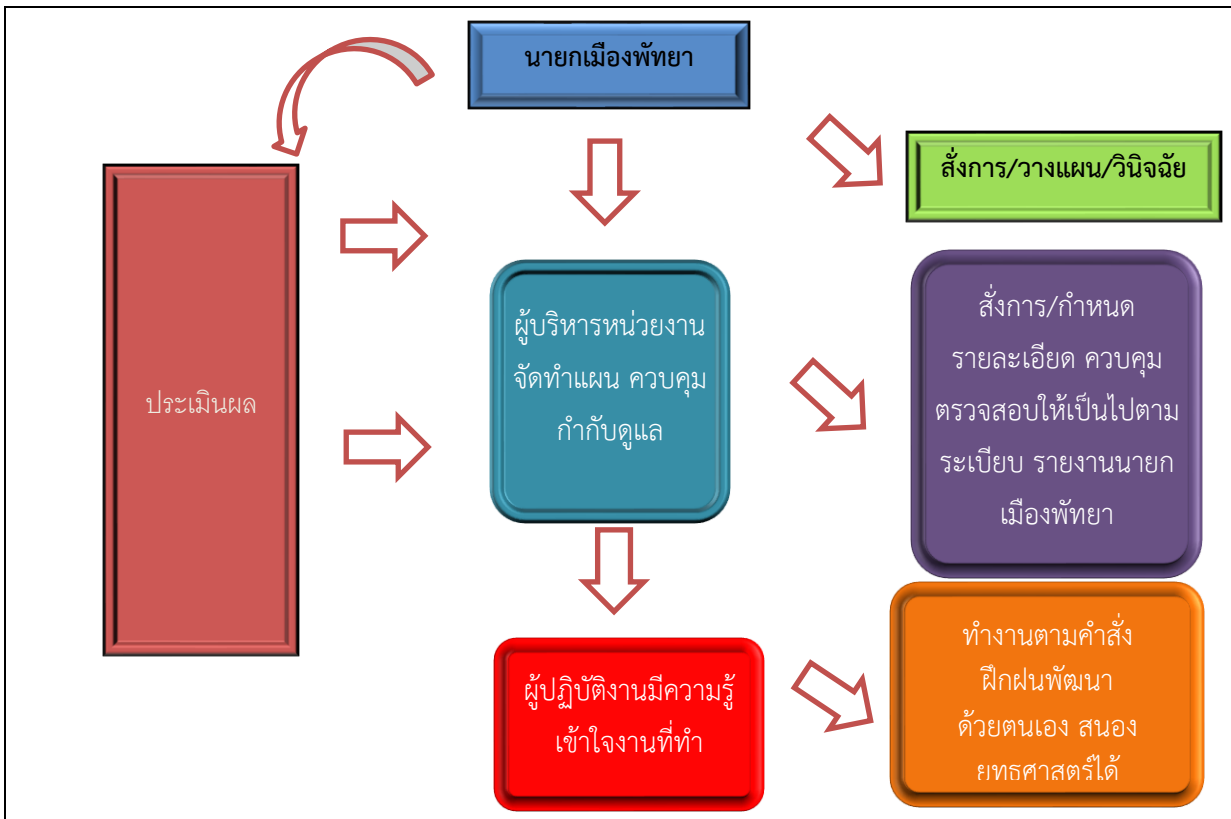
เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา จำเป็นต้องทราบถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาอย่างทั่วถึง ตรงตามเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยาอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เมืองพัทยาได้วิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์และประเมินองค์กรด้านการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ว่ามีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) อย่างไร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานต่อไป

ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT)

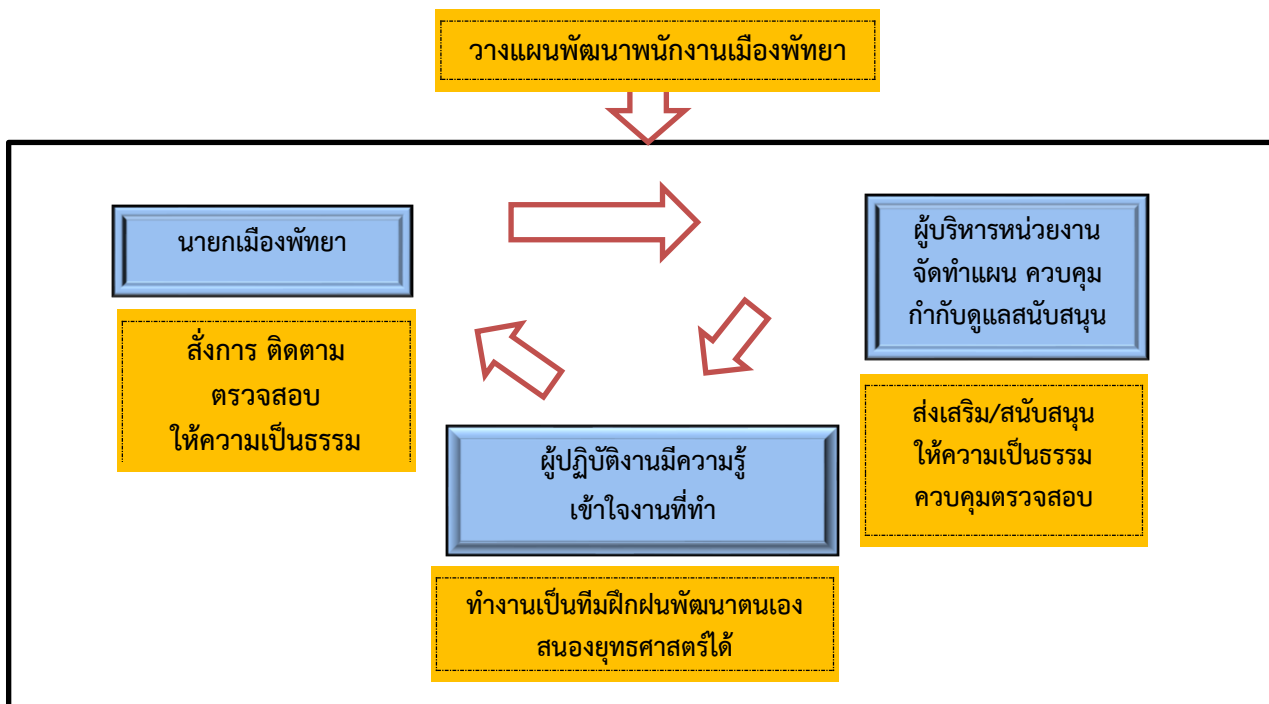
ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. เมืองพัทธามีการปกครองในรูปแบบพิเศษที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวในการทำงาน</p> <p>๒. คณะผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา</p> <p>๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน</p> <p>๔. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรครบถ้วนและทันสมัย</p> <p>๕. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมที่ดี</p> <p>๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร</p> <p>๗. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี</p> <p>๘. มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่งานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน</p> <p>๙. มีการบริหารงานบุคคลจากข้างบนสู่ข้างล่าง และจากข้างล่างขึ้นข้างบน</p> <p>๑๐. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๑๑. มีงบประมาณในการบริหารงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ขาดจิตสำนึกต่อการรับผิดชอบในหน้าที่</p> <p>๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง</p> <p>๓. หน่วยงานมีขนาดใหญ่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง</p> <p>๔. บุคลากรขาดการทำงานแทนกันในแต่ละหน้าที่</p> <p>๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน</p> <p>๖. บุคลากรยังขาดทักษะในการเข้าใช้งานของสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อออนไลน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๘. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุก และไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๙. ปริมาณงานและภารกิจที่มากขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรเมืองพัทธามีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. ระบบสื่อสารในปัจจุบันสะดวกยิ่งขึ้นและผู้คนทั้งภายในและภายนอกหลายระดับเข้าถึงได้มีแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการในหน่วยงาน</p> <p>๓. โครงการฝึกอบรมมีหลากหลายสถาบันจัดขึ้นทำให้บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรที่ตรงตามตำแหน่ง และสายงานของตนเอง</p> <p>๔. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวมากขึ้น</p>	<p>๑. หนังสือราชการจากส่วนกลางมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่จำกัด ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ขาดความเป็นอิสระที่จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเมืองพัทธามาอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด</p> <p>๓. แรงดึงดูดจากหน่วยงานภายนอกที่ให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ดีกว่าหน่วยงานภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออก องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน</p>

วิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา



วิเคราะห์โครงสร้างคณะกรรมการวางแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา



ส่วนที่ ๒ ข้อมูลบุคลากรเมืองพัทยา

๒.๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ส่วนที่ ๔ กำหนดให้เมืองพัทยามีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา สรุปได้ดังนี้

๒.๑.๑ พนักงานเมืองพัทยาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเมืองพัทยาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเมืองพัทยาที่ดี รวมทั้งความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ข้อ ๒๘๑ - ๒๘๒)

๒.๑.๒ พนักงานเมืองพัทยาที่ได้เข้าปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามาก่อน และผู้ที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๒๘๓ - ๒๘๘) โดยให้พัฒนาทั้ง ๕ ด้าน คือ

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน และนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานคอมพิวเตอร์ งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (ข้อ ๒๙๐)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาข้างต้น ยังได้กำหนดให้เมืองพัทยาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ภายในกำหนดรอบระยะเวลาทุก ๓ ปี และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ประกาศใช้ โดยให้พนักงานเมืองพัทยาทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเมืองพัทยาจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๒๙๒, ข้อ ๒๙๖) ทั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ข้อ ๒๙๔) และให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาขึ้น เพื่อดำเนินการดังกล่าว (ข้อ ๒๙๓) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเมืองพัทยา | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง
และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเมืองพัทยา
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้เสนอขอรับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาโดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเมืองพัทยา ประกอบด้วย ๑๐ สำนัก ๒ กอง ๑ กลุ่มกฎหมาย ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน และ ๑ สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเมืองพัทยา
- (๒) สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) สำนักการคลัง
- (๔) สำนักการช่าง
- (๕) สำนักการสาธารณสุข
- (๖) สำนักการศึกษา
- (๗) สำนักการช่างสุขาภิบาล
- (๘) สำนักพัฒนาสังคม
- (๙) สำนักสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๑) กองการพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๒) กองการเจ้าหน้าที่
- (๑๓) กลุ่มกฎหมาย
- (๑๔) หน่วยงานตรวจสอบภายใน
- (๑๕) สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน

๒.๓ สายงานของพนักงานเมืองพัทยา จำนวน ๖๖ สายงาน ดังนี้

ลำดับที่	สายงานของพนักงานเมืองพัทยา	ลำดับที่	สายงานของพนักงานเมืองพัทยา
ประเภทบริหารท้องถิ่น		๓๓	ทันตแพทย์
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๓๔	นายสัตวแพทย์
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น		๓๕	นายแพทย์
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๓๖	วิศวกรโยธา
๓	นักบริหารงานการคลัง	๓๗	สถาปนิก
๔	นักบริหารงานช่าง	๓๘	นักผังเมือง
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๙	วิศวกรไฟฟ้า
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๔๐	วิศวกรสุขาภิบาล
๗	นักบริหารงานการศึกษา	๔๑	นักพัฒนาชุมชน
๘	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	๔๒	นักสังคมสงเคราะห์
ประเภทวิชาการ		๔๓	นักวิชาการการศึกษา
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๔๔	บรรณารักษ์
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔๕	นักสันทนการ
๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๔๖	นักพัฒนาการกีฬา
๑๒	นิติกร	๔๗	นักจัดการงานเทศกิจ
๑๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔๙	ศึกษานิเทศก์
๑๕	นักวิชาการคลัง	ประเภททั่วไป	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	๕๑	เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๙	นักประชาสัมพันธ์	๕๓	เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	๕๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๑	นักวิเทศสัมพันธ์	๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๒๒	นักวิชาการสวนสาธารณะ	๕๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
๒๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๗	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
๒๔	พยาบาลวิชาชีพ	๕๘	นายช่างโยธา
๒๕	นักกายภาพบำบัด	๕๙	นายช่างเขียนแบบ
๒๖	แพทย์แผนไทย	๖๐	นายช่างสำรวจ
๒๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	๖๑	นายช่างผังเมือง
๒๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๖๒	นายช่างเครื่องกล
๒๙	นักเทคนิคการแพทย์	๖๓	นายช่างไฟฟ้า
๓๐	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๖๔	เจ้าพนักงานประปา
๓๑	นักรังสีการแพทย์	๖๕	เจ้าพนักงานเทศกิจ
๓๒	เภสัชกร	๖๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๔ ความคาดหวังของประชาชนต่อบุคลากรของเมืองพัทยา เมืองพัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชายหาดที่สวยงามเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก ซึ่งในแต่ละปีจะมีนักท่องเที่ยวจากหลายประเทศทั่วโลกเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ในปัจจุบันเมืองพัทยามีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วกลายเป็นเมืองศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจด้านการค้า การลงทุน การบริการ การกีฬา การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การสื่อสารและโทรคมนาคม ประกอบกับกระแสการปฏิรูประบบราชการทำให้แนวคิดความคาดหวังของประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะจากเมืองพัทยามีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เมืองพัทยาจะต้องเดินหน้าเพื่อต่อยอดการพัฒนา การวางแผนการดำเนินงาน แนวคิดการออกแบบ รูปแบบโครงการ แนวทางการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลพร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนา และการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปจากเดิมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง มีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ และมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

(๒) ระบบการทำงานของข้าราชการจะต้องมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) การปฏิบัติงานของข้าราชการจะมุ่งเน้นประสิทธิภาพให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้และบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นกรอบในการบริหารราชการและการบริการประชาชนอย่างทั่วถึงเป็นธรรม

(๔) การบริหารงานจะมุ่งเน้นการทำงานรูปแบบบูรณาการมากขึ้น มีการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

จากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนานโยบายการบริหารแผนพัฒนาเมืองพัทยา แผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา สภาพแวดล้อมของเมืองพัทยามีการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งแนวคิด และความคาดหวังของประชาชนข้างต้น เมืองพัทยาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของบุคลากรเมืองพัทยา โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้งานของเมืองพัทยาดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย เมืองพัทยาจึงจัดทำแผนการพัฒนานักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาดังกล่าว

ส่วนที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๓.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาและการจัดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายสนธยา คุณปลื้ม	นายกเมืองพัทยา	ประธานกรรมการ
๒. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพัทยา	
	รักษาราชการแทนปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๓. นายธีรศักดิ์ จตุพงษ์	หัวหน้าสำนักปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๔. นางปัญชรัศมี สุพิพัฒน์โมลี	ผู้อำนวยการสำนักการคลัง	กรรมการ
๕. นายสุนทร สมประมัย	ผู้อำนวยการสำนักการช่าง	กรรมการ
๖. นางสุภาพรณี เชิดชัยภูมิ	ผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นายสุทธิศักดิ์ เจริญเรืองทรัพย์	ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๘. นายอนุวัตร ทองคำ	ผู้อำนวยการสำนักการช่างสุขาภิบาล	กรรมการ
๙. นางสาวพรรณิ ลิ้มเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม	กรรมการ
๑๐. นายสุธีร์ ทับหนองฮี	ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๑. นายนพสิทธิ์ชา ฦ นคร	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมศาสนาฯ	
	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ	
	สำนักการศึกษา	กรรมการ
๑๒. นายเสรี จำปาเงิน	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาการท่องเที่ยวฯ	
	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ	
	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	กรรมการ
๑๓. นางน้ำผึ้ง ชาลีชาติ	ผู้อำนวยการกองการพัสดุฯ	กรรมการ
๑๔. นายณัฐพล ธีรวิวัฒน์	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมศิลปะฯ	
	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ	
	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	กรรมการ
๑๕. นายสุรศักดิ์ จันทร์สมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๖. นางฉัตรฤดี ทิมกระจ่าง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางโสภา ภูเชียงชา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายณพวิชัย พรหมสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นหา ศักยภาพวิเคราะห์ ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐาณะตัวบุคคล และฐาณะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเมืองพัทยา ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรรายบุคคล ทำการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓.๑.๔ กำหนดการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๓.๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะมีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๓.๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการแทน

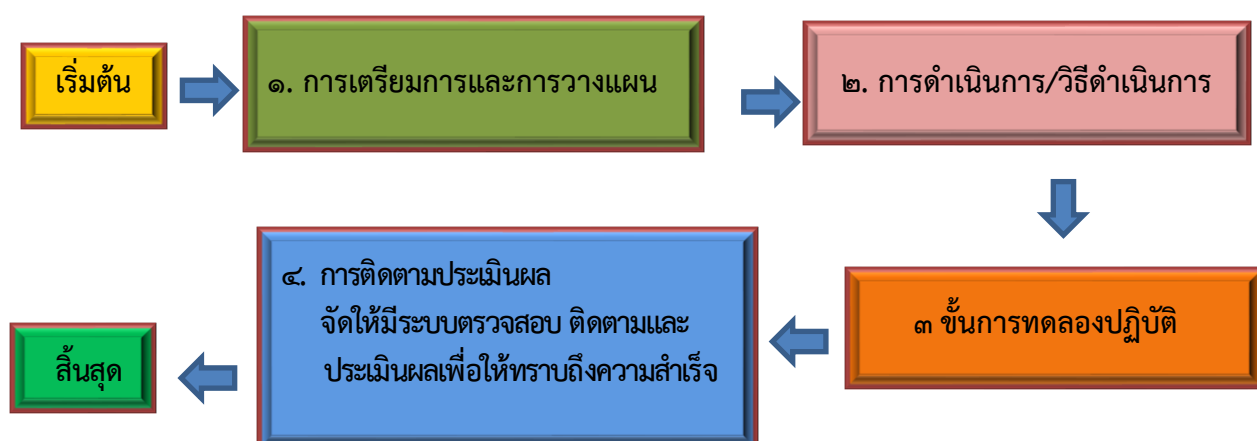
๓.๓ ขั้นการทดลองปฏิบัติ

ให้ทดลองปฏิบัติจากงานที่ง่าย ๆ ถึงงานที่ยากขึ้นตามลำดับ โดยให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเหตุผล ขั้นตอนวิธีการทำงานพร้อมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด ยกย่องหรือชมเชยกระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๔ การติดตามประเมินผล

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลเริ่มจากการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ซักถามกรณีปัญหา ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน แก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้การยกย่องหรือชมเชยโดยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชานั้นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



เพื่อให้การพัฒนาพนักงานของเมืองพัทยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก นโยบายของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา แผนพัฒนาเมืองพัทยา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประมวลจริยธรรมของพนักงานเมืองพัทยา และจากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ในเมืองพัทยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็วและทำให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วยิ่งต่อไป

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓ ของพนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทุกสำนัก จำนวน ๘๘๔ คน จากทั้งหมด ๑,๕๖๒ คน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (ผู้ส่งแบบสำรวจ)

๑. เพศ

ชาย	จำนวน	๔๒๓ คน
หญิง	จำนวน	๔๖๑ คน

๒. อายุ

๒๑ – ๓๐ ปี	จำนวน	๑๓๕ คน
๓๑ – ๔๐ ปี	จำนวน	๓๖๓ คน
๔๑ – ๕๐ ปี	จำนวน	๒๖๕ คน
๕๑ ปีขึ้นไป	จำนวน	๑๒๑ คน

๓. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	จำนวน	๙๓ คน
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	จำนวน	๓๒๙ คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๓๘๐ คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๘๒ คน

๔. สำนัก/กอง

ลำดับ	สำนัก/กอง	พนักงานเมืองพัทยา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างเมืองพัทยา	รวม
๑	สำนักปลัดเมืองพัทยา	๕๘	๑๘	๑๔๕	๒๒๑
๒	สำนักการคลัง	๓๕	๓	๓๗	๗๕
๓	สำนักการช่าง	๔๐	๓	๒๖	๖๙

ลำดับ	สำนัก/กอง	พนักงาน เมืองพัทยา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง เมืองพัทยา	รวม
๔	สำนักการช่างสุขาภิบาล	๘	๕	๖	๑๙
๕	สำนักการสาธารณสุข	๓๒	๔	๖๐	๓๑
๖	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๗	-	๑๔	๒๗
๗	สำนักการศึกษา	๑๖	-	๑๑	๒๗
๘	สำนักพัฒนาสังคม	๒๐	-	๑๗	๓๗
๙	สำนักสิ่งแวดล้อม	๕	๑๐	๘๔	๙๙
๑๐	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๗	-	๒๒	๓๙
๑๑	กองการพัสดุ	๑๖	-	๗	๒๓
๑๒	กองการเจ้าหน้าที่	๑๗	-	๘	๒๕
๑๓	กลุ่มกฎหมาย	๑๐	-	๕	๑๕
๑๔	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๒	-	๓	๕
๑๕	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	๑๒	๓	๘๘	๑๐๓
รวม		๓๐๕	๔๖	๕๓๓	
จำนวนรวมทั้งสิ้น					๘๘๔

สรุปจำนวนผู้ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเมืองพัทยา

จำนวนบุคลากรเมืองพัทยาทั้งหมด	๑,๕๖๒ คน	ส่งแบบสำรวจ	๘๘๔ คน	ร้อยละ	๕๖.๕๙
- พนักงานเมืองพัทยา	๔๔๔ คน	ส่งแบบสำรวจ	๓๐๕ คน	ร้อยละ	๖๘.๖๙
- ลูกจ้างประจำ	๑๑๒ คน	ส่งแบบสำรวจ	๔๖ คน	ร้อยละ	๔๑.๐๗
- พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑,๐๐๖ คน	ส่งแบบสำรวจ	๕๓๓ คน	ร้อยละ	๕๒.๙๘

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดของความ ต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเมืองพัทยา

๑. ภาพรวมของบุคลากรเมืองพัทยา (จากผู้ทำแบบสำรวจทั้งสิ้น ๘๘๔ คน)

๑.๑ หลักสูตรที่ต้องการให้ฝึกอบรมมากที่สุด

- (๑) ระเบียบกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงานราชการและที่มีการปรับปรุงใหม่ (ร้อยละ ๕๑.๘๑)
- (๒) ภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ ๓๕.๘๖)
- (๓) การทำงานเป็นทีมและการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร (ร้อยละ ๓๕.๑๘)
- (๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้สื่อออนไลน์ (ร้อยละ ๓๔.๖๒)
- (๕) ระเบียบ วินัยข้าราชการ (ร้อยละ ๒๗.๒๖)
- (๖) การเขียนหนังสือราชการและงานสารบรรณ (ร้อยละ ๒๕.๒๓)
- (๗) การจัดการด้านงานบริการประชาชน (ร้อยละ ๒๒.๗๔)
- (๘) อื่น ๆ (ร้อยละ ๓.๘๕)

๑.๒ ระยะเวลาที่ต้องการให้จัดการฝึกอบรม

- (๑) ๓ วัน (ร้อยละ ๓๔.๘๔)
- (๒) ๒ วัน (ร้อยละ ๓๓.๓๗)
- (๓) ๑ วัน (ร้อยละ ๒๗.๓๘)
- (๔) อื่น ๆ (ร้อยละ ๔.๔๑)

๑.๓ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

- (๑) ๕๐ - ๑๐๐ คน (ร้อยละ ๗๐.๐๒)
- (๒) ๑๐๑ - ๑๕๐ คน (ร้อยละ ๒๑.๖๒)
- (๓) ๑๕๑ - ๒๐๐ คน (ร้อยละ ๘.๓๗)

๑.๔ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- (๑) เห็นด้วย (ร้อยละ ๘๗.๘๕)
- (๒) ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๒.๑๕)

๒. สิ่งที่คุณเข้ารับการฝึกอบรมคาดหวังจากการฝึกอบรม ได้แก่

- ๑. ความรู้ความสามารถและความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น
- ๒. ทักษะความรู้ในวิชาชีพเพิ่มขึ้น
- ๓. สามารถนำมาปรับใช้ในงานได้จนเกิดประสิทธิภาพ
- ๔. เพิ่มทักษะในการทำงาน
- ๕. ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่มีการปรับปรุง
- ๖. การสื่อสารภาษาที่ ๒ ในการให้บริการประชาชน
- ๗. เพิ่มทักษะความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๘. ประยุกต์ในการทำงาน
- ๙. สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๑๐. แก้ไขข้อบกพร่องของงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๑. ใช้เป็นข้อมูลเผยแพร่สำหรับทีมงานและประชาชน
- ๑๒. สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้จริง
- ๑๓. เข้าใจในระเบียบงานธุรการเพิ่มมากขึ้น
- ๑๔. บังคับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้อง
- ๑๕. สื่อสารกับชาวต่างชาติด้วยความเข้าใจ
- ๑๖. ประสานงานระหว่างหน่วยงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๑๗. เข้าใจถึงวิถีทางการดำเนินงาน
- ๑๘. เชื่อมความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- ๑๙. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานเพื่อดูแลนักท่องเที่ยวและประชาชน
- ๒๐. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กร
- ๒๑. อยากเห็นความสามัคคีในหน่วยงาน
- ๒๒. ความรู้ในงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
- ๒๓. การรับฟังความคิดเห็นคนอื่น

๒๔. มีความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
๒๕. เรียนรู้ แบ่งปัน ทำงานอย่างมีความสุข
๒๖. เพิ่มพูนความรู้ ทักษะเกี่ยวกับกฎหมายและภาษาต่างประเทศ
๒๗. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กรและระหว่างองค์กร
๒๘. พัฒนาตนเอง หน่วยงาน องค์กร เมืองพัทยา
๒๙. เกิดความสุขในการทำงานและรักองค์กร
๓๐. พนักงานเมืองพัทยาในแต่ละส่วนควรรู้จักและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันให้ทั่วถึง
๓๑. พนักงานเมืองพัทยาใฝ่เรียนรู้ กระตือรือร้น
๓๒. เข้าใจการเขียนหนังสือราชการ ระเบียบกฎหมายที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้บริหารเมืองพัทยาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของผู้บริหารเมืองพัทยาและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา โดยสรุปมาจากการสำรวจมีจำนวนผู้ส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของผู้บริหารเมืองพัทยา (นักบริหารงานทุกประเภทตำแหน่ง) ดังนี้

- จำนวนผู้บริหารเมืองพัทยาที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ๙๙ คน มีผู้ส่งแบบสำรวจ ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๘

- จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาเมืองพัทยาที่มีคนครองตำแหน่งอยู่ทั้งหมด ๒๑ คน มีผู้ส่งแบบสำรวจ ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (ผู้ส่งแบบสำรวจ)

๑. เพศ

ชาย	จำนวน	๖๓ คน
หญิง	จำนวน	๕๖ คน

๒. อายุ

ต่ำกว่า ๔๐ ปี	จำนวน	๒ คน
๔๑ – ๕๐ ปี	จำนวน	๕๑ คน
๕๑ ปีขึ้นไป	จำนวน	๖๖ คน

๓. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๒ คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๓๘ คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๗๙ คน

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดของความต้องการฝึกอบรม

๑. ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

ลำดับ	เรื่อง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่	๖๐	๕๐.๔๒
๒	นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม	๔๐	๓๓.๖๑
๓	การพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย	๕๐	๔๒.๐๑
๔	การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	๕๕	๔๖.๒๑
๕	อื่น ๆ อาทิเช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๒	๑๐.๐๘

๒. สถานที่ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

ลำดับ	จังหวัด	เรื่อง	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	กรุงเทพมหานคร	ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่	๔๕	๓๗.๘๑
๒	เชียงใหม่	การพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย	๓๐	๒๕.๒๑
๓	ชลบุรี	นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม	๒๔	๒๐.๑๖
๔	จังหวัดอื่น ๆ	อาทิเช่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐	๑๖.๘๐

๓. ระยะเวลาที่ต้องการให้จัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

ลำดับ	จำนวน (วัน)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	๑	๘	๖.๗๒
๒	๒	๓๓	๒๗.๗๓
๓	๓	๖๐	๕๐.๔๒
๔	อื่น ๆ	๑๘	๑๕.๑๒

๔. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

ลำดับ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	๕๐ - ๑๐๐	๙๙	๘๓.๑๘
๒	๑๐๑ - ๑๕๐	๒๐	๑๖.๘๐

๕. สิ่งและผู้เข้ารับการศึกษาที่คาดหวังจากการฝึกอบรม ได้แก่

๑. ได้รับความรู้ความสามารถความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นและสามารถนำมาปรับใช้ในงานได้จนเกิดประสิทธิภาพ
๒. แก้ไขข้อบกพร่องของงาน ได้รับความรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวันและพัฒนาต่อยอดได้ในอนาคต
๓. ได้รับความรู้มาบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพิ่มความรู้ความเข้าใจในการบริหารราชการยุคใหม่ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
๕. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการบริหารภายใต้ทรัพยากรที่มีขีดจำกัดได้
๖. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ได้จริง
๗. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทำให้องค์กรได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น
๘. สามารถนำหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
๙. สามารถแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๑๐. สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการตัดสินใจในการบริหารเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น
๑๑. เข้าใจสังคมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน
๑๒. ได้แลกเปลี่ยนแนวคิด ได้รับฟังความคิดเห็นแบบนอกรอบเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร
๑๓. ได้รับความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น
๑๔. ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาในการทำงานและการบริหารได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
๑๕. ได้รับการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ กล้าคิดและตัดสินใจมากขึ้น
๑๖. เพิ่มความรู้ความเข้าใจและเรียนรู้การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
๑๗. ได้รับความรู้จากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและสามารถถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ได้ดี
๑๘. ได้ฝึกทักษะการทำงานในด้านภาษาต่างประเทศและสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารกับชาวต่างชาติได้
๑๙. มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่กว้างมากขึ้นในการบริหารงาน
๒๐. ได้พัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของตนเอง
๒๑. ได้พัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร ทักษะคิด การตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ
๒๒. บุคลากรระดับผู้บริหารมีความรัก สนิทสนม เข้าใจกันมากขึ้น
๒๓. บุคลากรระดับผู้บริหารมีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำที่ดี
๒๔. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารการจัดการ
๒๕. สามารถเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามกรอบตำแหน่งได้
๒๖. เสริมสร้างวิสัยทัศน์และมุมมองในการทำงานตามนโยบายผู้บริหาร
๒๗. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับหลักสูตรและส่งเสริมสนับสนุนให้นำมาปฏิบัติงานได้จริง
๒๘. เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ เพื่อให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
๒๙. ควรคัดวิทยากรที่เก่งๆ และจูงใจในการฝึกอบรม
๓๐. เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการให้มีความทันสมัยและปรับทัศนคติในการทำงาน
๓๑. มีการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาเมืองพญาไปในทิศทางเดียวกัน
๓๒. สามารถนำความรู้มาปฏิบัติเป็นรูปธรรมตามสถานการณ์จริง

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

๔.๑ หลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๑) การปฐมนิเทศบุคลากรเมืองพัทยาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๔.๒ หลักสูตรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๑) การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

๔.๓ หลักสูตรด้านการพัฒนาร่างกายจิตใจและสังคม

(๑) การฝึกอบรมเสริมสร้างสุขภาพและศึกษาดูงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

๔.๔ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๑) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๔.๕ หลักสูตรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๑) การฝึกอบรมในสายงานผู้ปฏิบัติตำแหน่งต่าง ๆ

(๒) การฝึกอบรมในสายงานนักบริหารตำแหน่งต่าง ๆ

(๓) การฝึกอบรมภายนอกของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔.๖ หลักสูตรด้านการบริหาร

(๑) การสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

หลักสูตรการอบรมข้างต้นตาม ๔.๑, ๔.๒ และ ๔.๓ เมืองพัทยาจะเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่วนหลักสูตรตาม ๔.๔, ๔.๕ หรือ ๔.๖ เมืองพัทยาอาจดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรของเมืองพัทยาเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ท. สถาบันหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมขึ้น

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา

เมืองพัทยาจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สถาบันหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกันโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็นหรือเหมาะสม ดังนี้

๕.๑.๑ การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมในระยะแรกของการเข้ารับราชการใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา รู้จักผู้บริหารและสายการบังคับบัญชา รู้ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน รู้จักการประสานงานภายในองค์กรเพื่อให้ทราบลักษณะงานและสภาพแวดล้อมซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๕.๑.๒ การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจน

ให้เกิดทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในงานและเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตของเมืองพัทยา ที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในการทำงาน โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมระดับต้น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรหรือเมื่อสมควรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยจัดฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการทำงานด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริงในที่ทำงาน การสาธิต ให้ดูการฝึกสอนโดยจำลองสภาพการปฏิบัติงานจริง ให้ฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดหรือฝึกงานโดยให้เป็น ลูกมือซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

- การจัดฝึกอบรมเองโดยการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการฝึกอบรมและจัดทำ โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา โดยกำหนดเป็นหลักสูตรของสายงานวิชาชีพที่แตกต่างกัน และเชิญบุคคลภายนอกหรือภายในที่ความรู้ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นวิทยากร
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่น

(๒) การฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เป็นการฝึกอบรมระดับกลาง สำหรับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูงและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะฝึกอบรม ในด้านทักษะของการบริหาร ทักษะการทำงานโดยเฉพาะการปรับปรุงเฉพาะหน้าที่ทางด้านเทคนิคต่าง ๆ และ มนุษย์สัมพันธ์ อันได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การบังคับบัญชา การควบคุม ทางวินัย การแนะนำ ปรึกษาฯลฯ โดยใช้วิธีการบรรยาย การนำอภิปราย การให้อำนาจเพิ่มเติม การฝึกปฏิบัติจริงการหมุนเวียน การทดลอง ปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

(๓) การฝึกอบรมระดับผู้บริหารหรือการพัฒนานักบริหาร โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติม ความรู้ความชำนาญ และทัศนคติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและ หลักมนุษยสัมพันธ์ ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในความคิดแก้ปัญหาใน การปฏิบัติงานตลอดจน การวินิจฉัยสั่งการ และมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการฝึกอบรมมี ๒ วิธี คือ

- วิธีปฏิบัติภายในองค์กร เช่น มีการสอนแนะนำเป็นรายบุคคล การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชั่วคราว หรือการแต่งตั้งให้เข้าร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ
- วิธีการส่งไปพัฒนานักบริหารนอกองค์กร ได้แก่ การส่งไปเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารเป็นระยะเวลาหนึ่ง

๕.๑.๓ การศึกษาหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีการนำผู้รับการฝึกอบรมไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความคิดในเชิงเปรียบเทียบและเห็นตัวอย่างในด้านการดำเนินงาน ในสถานที่และสภาวะต่าง ๆ กัน เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ตนสังกัด

๕.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เป็นการร่วมกันพิจารณาปรึกษาหารือหรือแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยเป็นการร่วมกันวางแผนและรวบรวมความคิด ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

๕.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้บุคลากรกรของเมืองพัทยามีการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าสายอาชีพและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การบริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา

ในการดำเนินการข้างต้นเมืองพัทยายจะใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาในรูปแบบ ต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการทำงานแบบผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ได้แก่

(๑) เพิ่มความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานได้เอง

(๒) เพิ่มความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

(๓) เพิ่มความสามารถในการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทั่วโลก ในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม มีประสบการณ์ ไหวพริบ ปฏิภาณ และความเชี่ยวชาญพิเศษ

(๕) มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง

๕.๒.๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร โดยให้บุคลากรสับเปลี่ยนไปรับผิดชอบงานอื่นที่มีลักษณะงานในสายงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

๕.๒.๓ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

(๑) มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ถูกต้อง มีความทันสมัยและสามารถปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) มุ่งเน้นให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง มีระบบ มีวิธีการและสามารถนำผลการพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) มุ่งเน้นบุคลากรทุกคนทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาน้อย ๑ ครั้ง/ปี

(๔) มุ่งเน้นการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕.๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้

(๑) เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

(๒) เพื่อเพิ่มความสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

(๓) เพื่อกำหนดหลักสูตรความรู้ที่เหมาะสมในองค์กรประกอบด้วย

ก. ทักษะในการทำงาน ได้แก่

- ความรู้ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ โครงสร้างงาน นโยบาย ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ
- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

ข. ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล การพัฒนาประเทศ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ

ค. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

- พฤติกรรมภายในจิตใจ ได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิดการให้บริการประชาชน จรรยาบรรณ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาความคิด วิสัยทัศน์ การปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข การสร้างความตระหนักและการสร้างจิตใต้สำนึกในด้านต่าง ๆ
- พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น ได้แก่ บุคลิกภาพที่ดีการเป็นหัวหน้าที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ

๕.๒.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเมืองพัทยาหรือรวบรวมไว้ที่หน่วยกลาง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

๕.๒.๖ ปรับปรุงวิธีการหาความต้องการฝึกอบรมบุคลากร ได้แก่

- (๑) การกรอกแบบสอบถาม
- (๒) การประเมินความต้องการที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชา และจากบุคลากรเมืองพัทยา
- (๓) กำหนดหลักสูตรและจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาประจำปี
- (๔) ประเมินการฝึกอบรม

๕.๒.๗ ปรับปรุงลักษณะการฝึกอบรม โดยเลือกใช้ให้มีความเหมาะสมทั้งวิธีการที่เน้นฝึกฝนในด้านที่ตรงกับความต้องการเหมาะสมกับระดับสถานะของผู้เข้ารับการพัฒนา และงบประมาณที่มีอยู่ ได้แก่

- (๑) การบรรยายให้ความรู้
- (๒) การประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็น
- (๓) การฝึกหัดหรือปฏิบัติจริง
- (๔) การสาธิต
- (๕) การฝึกอบรมที่ได้มีโอกาสทำงานหรือปฏิบัติงานเลียนแบบคล้ายของจริง (Simulation)
- (๖) การทัศนศึกษา การเยี่ยมชมกิจการ
- (๗) การสัมมนานอกสถานที่
- (๘) การระดมสมอง (Brainstorming) ฯลฯ

๕.๒.๘ ส่งเสริมและใช้เทคนิคการสร้างบุคลากรของเมืองพัทยา ให้วุฒิภาวะ ทั้งด้านวุฒิภาวะทางปัญญา (IQ) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) และวุฒิภาวะในการเผชิญหน้ากับปัญหา (AQ)

๕.๒.๙ ส่งเสริมให้สร้างบุคลากรของเมืองพัทธยาหาแนวคิดและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๓ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในกำหนดระยะเวลาของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทธยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามบัญชีสรุปโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทธยาที่แนบท้าย

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทธยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นรูปธรรม เมืองพัทธยาจะต้องดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทธยาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเมืองพัทธยา ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พ.ศ.๒๕๖๕ และพ.ศ.๒๕๖๖ โดยจัดสรรและตั้งงบประมาณไว้ (ประมาณการ) ในแผนงานสำหรับดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทธยาในแต่ละปี ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักปลัดเมืองพัทธยา งบประมาณ ๓๕๐,๐๐๐ บาท (สำนักปลัดเมืองพัทธยา)

(๒) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทธยา พนักงานเมืองพัทธยา พนักงานจ้าง งบประมาณ ๑๔๗,๐๐๐ บาท (สำนักปลัดเมืองพัทธยา)

(๓) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งบประมาณ ๓๗๐,๐๐๐ บาท (สำนักปลัดเมืองพัทธยา)

(๔) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนป้องกันภัยพิบัติ งบประมาณ ๓๗๐,๐๐๐ บาท (สำนักปลัดเมืองพัทธยา)

(๕) โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทธยา และบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักยุทธศาสตร์ฯ)

(๖) โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชนงบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (กองการเจ้าหน้าที่)

(๗) โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเมืองพัทธยา งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (กองการเจ้าหน้าที่)

(๘) โครงการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเมืองพัทธยา งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ บาท (กองการเจ้าหน้าที่)

(๙) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังและทัศนศึกษาดูงานของบุคลากรเมืองพัทธยา งบประมาณ ๒๔๗,๐๐๐ บาท (สำนักการคลัง)

(๑๐) โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ทางด้านงานพัสดุ งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (กองการพัสดุและทรัพย์สิน)

(๑๑) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเมืองพัทธยา งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการศึกษา)

- (๑๒) โครงการพัฒนาทักษะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการศึกษา)
- (๑๓) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานครูและพนักงานจ้าง สังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการศึกษา)
- (๑๔) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการศึกษา งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการศึกษา)
- (๑๕) โครงการพัฒนาครูพญา ๔.๐ (Model Teacher Pattaya ๔.๐) งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการศึกษา)
- (๑๖) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริการด้านสาธารณสุขสู่หน่วยงานภาคี ต้นแบบของเมืองพัทยา งบประมาณ ๒๙๕,๐๐๐ บาท (สำนักการสาธารณสุข)
- (๑๗) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักสิ่งแวดล้อม)
- (๑๘) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการช่างสุขาภิบาล งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักการช่างสุขาภิบาล)
- (๑๙) โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและดับเพลิงขั้นต้น งบประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ บาท (สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน)
- (๒๐) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยของ เกาะล้านจากภัยพิบัติ งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ บาท (สำนักงานเมืองพัทยาสาखाเกาะล้าน)
- (๒๑) โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ บาท (สำนักงานเมืองพัทยาสาखाเกาะล้าน)
- (๒๒) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน งบประมาณ ๖๖๐,๐๐๐ บาท (สำนักการช่าง)
- (๒๓) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท (สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว)
- (๒๔) โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ผู้บริหารเมืองพัทยา (จัดโดยหน่วยงานภายนอก) งบประมาณ เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร
- (๒๕) โครงการฝึกอบรม/สัมมนา พนักงานเมืองพัทยา (จัดโดยหน่วยงานภายนอก) งบประมาณ เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร

ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล

เมืองพัทยาจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปังงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของผู้รับการพัฒนาและพิจารณาใช้ประโยชน์จากระบบการประเมินผล ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการประเมินผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ซึ่งกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด ๖ เดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานราชการให้ปฏิบัติและเป็นผู้ดูแลแนะนำสอนงานและมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่กำหนดคราวละ ๓ เดือน จำนวน ๒ ครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการประเมิน และหากผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ครั้ง ให้เสนอนายกเมืองพัทยาสั่งให้พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้สั่งให้พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ถ้าคณะกรรมการไม่อาจให้คะแนนประเมินได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีเหตุตามที่กำหนด เช่น เจ็บป่วย ซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลากลุดบุตร เป็นต้น อาจให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการต่อไปอีก ๓ เดือน แล้วประเมินผลการทดลองรวมกับผลการทดลองเดิมได้ (ข้อ ๑๓๐ – ๑๔๐)

๗.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเมืองพัทยารายบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา (ข้อ ๓๒๒ – ๓๓๓) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเมืองพัทยาและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดรายละเอียดวิธีการประเมินให้ถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกันและนายกเมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีและให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่น ๆ อีกด้วย

๗.๓ การประเมินผลการฝึกอบรมหรือสัมมนา ในการจัดการฝึกอบรมหรือการสัมมนาแต่ละหลักสูตร เมืองพัทยาจะจัดให้มีการประเมินผลความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสมซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ดังนี้

๗.๓.๑ การประเมินผลจากผู้เข้ารับฝึกการอบรม โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบก่อนการอบรม (pretest) และหลังการอบรม (posttest) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนา และนำมาพิจารณาความคุ้มค่าของการจัดอบรมตลอดจนพิจารณาปรับปรุงการจัดอบรมครั้งต่อไป

๗.๓.๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยการใช้การสอบถามหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ความคิดเห็นเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการพัฒนา

๗.๓.๓ การติดตามผลจากหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรม เป็นการติดตามผลการอบรมจากรายงานการจัดอบรมที่เป็นเอกสารในกรณีที่เมืองพัทยามอบหมายให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและเมืองพัทยาส่งบุคลากรเมืองพัทยาเข้ารับการอบรมด้วย

๗.๔ การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ใช้ในกรณีที่เมืองพัทยาส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาซึ่งหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดขึ้น โดยกำหนดให้ผู้เข้าอบรมสัมมนาจัดทำรายงานสรุปผลการอบรมหรือสัมมนาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมภายใน ๗ วันทำการ เพื่อรับทราบสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมทั้งข้อคิดเห็น ข้อควรปฏิบัติและอาจพิจารณาให้เผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวต่อไป

๗.๕ การตรวจสอบติดตามประเมินผล เมืองพัทยาจะจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลแผนพัฒนา พนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเมืองพัทยา หรือรองนายกเมืองพัทยา | |
| ที่นายกเมืองพัทยามอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง | |
| ผู้อำนวยการสำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสามารถกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลและให้คำแนะนำการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาหรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง โดยให้ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากรมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลการประเมิน ผลการปฏิบัติแต่ละปีของทุกส่วนราชการเมืองพัทยาที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจัดทำสรุปเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา แล้วให้คณะกรรมการเสนอผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่อนายกเมืองพัทยาเพื่อทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

.....